



# Vacances prolongées des salariés pour cause de volcan Islandais :((

publié le **23/04/2010**, vu **2115 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

**L'éruption de l'Eyjafjöll et la suspension totale du trafic aérien qui en découle peut avoir entraîné des absences de salariés en cette période de vacances de printemps. Se pose alors la question du : comment gérer ces absences d'un nouveau type ?**

L'éventail des congés prévus par la législation est large mais, ce genre d'évènement fortuit n'est pour autant pas prévu. Dès lors, pour déterminer ses conséquences sur le salarié, il est utile de savoir s'il constitue ou non un cas de force majeure.

L'éruption du volcan semble regrouper les caractères constitutifs de la force majeure même si la notion d'imprévisible peut être discutée, l'éruption étant le propre du volcan.

Il faut ensuite distinguer trois types de situations :

## **- les salariés bloqués à l'étranger et étant en situation de déplacement professionnel**

Libre à l'employeur de les rémunérer ou pas. Etant toujours à l'étranger, sont-ils toujours à la disposition de l'entreprise, ou bien sont-ils libres de "vaquer à leurs occupations personnelles". Dans ce cas, leur rémunération sera à la libre appréciation de l'employeur qui va prendre en compte la notion de temps de travail effectif.

En tout état de cause, l'employeur peut opposer la force majeure pour s'exonérer de la prise en charge du salarié mais, pour la sérénité de tous mieux vaut considérer ces salariés comme étant en mission pour le compte de l'employeur, avec tout ce que cela induit : maintien de la rémunération et prise en charge des frais professionnels et des frais d'hébergement sur place des salariés en déplacement jusqu'à leur retour effectif.

## **- les salariés bloqués à l'étranger et voyageant à titre personnel**

Dès lors qu'ils ont informé l'employeur de leur situation, ils seront considérés en absence justifiée. L'employeur ne pourra pas sanctionner cette absence mais n'a pas l'obligation de maintenir le salaire.

Plusieurs solutions peuvent être envisagées : maintien de la rémunération comme si le salarié avait travaillé, régularisation à posteriori en imputant l'absence sur le solde de congés ou congé sans solde. Tout sera donc affaire de négociation entre l'employeur et le salarié.

Si plusieurs salariés sont concernés la règle d'égalité entre eux devra alors s'appliquer.

*- les salariés empêchés de partir et souhaitant revenir travailler*

Sur le plan du droit du travail rien n'oblige l'employeur, pas même la force majeure, à annuler les

congés du salarié qui, ne pouvant plus partir, préfère revenir travailler.